

УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

У роботі розглядаються теоретико-методичні засади управління мотивацією працівників на підприємстві. Досліджено сутність та значення системи управління мотивацією працівників, ідентифіковано особливості матеріальної та нематеріальної мотивації працівників на підприємстві, а також описано методичні аспекти аналізування та оцінювання системи мотивації працівників. Розроблено напрями удосконалення системи мотивації працівників на підприємстві, у тому числі визначено сучасні фактори стимулювання мотивації працівників у системі управління, досліджено людиноцентричний підхід як обов'язкову умову формування ефективної системи мотивації працівників.

Ключові слова: мотивація, управління, персонал, підприємство, менеджмент, ефективність, ресурси.

Abstract

The paper examines the theoretical and methodological principles of management of employee motivation at the enterprise. The essence and significance of the employee motivation management system were studied, the features of material and non-material employee motivation at the enterprise were identified, and the methodical aspects of analyzing and evaluating the employee motivation system were described. Directions for improving the employee motivation system at the enterprise have been developed, including the identification of modern factors for stimulating employee motivation in the management system, and a human-centered approach has been studied as a prerequisite for the formation of an effective employee motivation system.

Key words: motivation, management, personnel, enterprise, management, efficiency, resources.

Вступ

Очевидно, що формування ефективної економіки та активна інтеграція нашої держави до європейського простору вимагає пошуку інноваційних підходів стосовно результативного використання кадрового потенціалу. Діючі умови функціонування агентів ринку відкривають нам глибинні перспективи створення, у тому числі адаптованої до найкращих світових вимог, системи мотивації персоналу.

Результати дослідження

Потрібно відзначити, що процес модернізації економіки досить часто супроводжується дисфункційними явищами у сфері організації та / або оплати праці персоналу агентів ринку. Це призводить до загострення проблем безробіття працездатного населення та зниження вартості робочої сили, посилення некоректної диференціації оплати праці між різними категоріями працівників тощо. Як результат, відбувається дисфункційна зміна пріоритетів стосовно мотивації трудової діяльності, тобто спостерігається втрата зв'язку між мотивуванням та отриманням реального результату, що врешті-решт негативно відображається на якості життя та добробуті нашого населення.

В умовах ринку система управління мотивацією є одним із основних факторів соціально-економічного зростання соціуму. Слід відзначити, що конкуренція, яка виникає в глобальному просторі, надзвичайно актуалізує проблеми результативного використання людських ресурсів. Отож, не дивно, що мотивацію варто розглядати як дієвий фактор щодо отримання стрімкого ефекту від креативної та якісної віддачі індивідуума, який залучений у виробничий процес, у тому числі в якості носія робочої сили.

Очевидно, що детальний аналіз та наукове трактування категорії "управління мотивацією" як детермінанти спонукання до праці, яка має забезпечити результативну трудову діяльність, за історичним періодом припадає, скоріше за все, на зародження нового суспільного ладу – капіталізму.

Варто нагадати, що яскравий представник класичної економіки – Уільям Петті [1] дуже деталізовано охарактеризував принципи про те, що базальними джерелами багатства є два фактори: земля та людська праця. Отож, спираючись на цього фундаментального науковця, основним фактором соціально-економічного розвитку агента ринку потрібно вважати працю, а для того, щоб вона була ефективною потрібно створити відповідний мотиваційний організаційно-управлінський механізм.

Хотілося б відзначити, що серйозним дослідником проблеми соціально-економічного спонукання до праці був і Адам Сміт [2] який одним із перших звернув увагу соціуму на спонукальні фактори діяльності працівників в контексті економічного інтересу та бажання максимізувати добробут. Цей науковець зробив висновок про те, що працівник майже завжди бажає покращити своє економічне становище за будь-якої нагоди.

Постіндустріальний процес розвитку в Україні передбачає зміну фінансово-економічної структури підприємств, що пов'язано не тільки із їх ринковим переформотуванням, а й із створенням у соціальній сфері принципово модернізованої системи управління мотивацією. Потрібно відмітити, що у процесі діяльності індивідуумами систематично формуються матеріальні блага, котрі задовольняють, у першу чергу, особисті потреби людини.

Поведінка людини в економіці завжди є мотивованою. Іншими словами, це може бути активна та якісна робота, яка виконана з ентузіазмом або навпаки, але у будь-якому випадку, як правило, в економіці відбуваються дії за певним мотивним сценарієм. Отож, багатоваріантність аналізування проблеми ефективною системи мотивації обумовлює виникнення множинності наукових підходів стосовно розуміння її природи, структури, а також до соціально-економічних положень її вивчення, через що ця наукова дефініція трактується авторами по-різному.

Встановлено, що ключовою умовою ефективного функціонування та розвитку підприємств є формування дієвої системи мотивації працівників. Очевидно, що в умовах постіндустріального розвитку, мотивація є одним із найважливіших факторів соціально-економічного зростання соціуму. Потрібно відзначити, що мотивація представляє собою комплекс специфічних заходів та / або процесів, які направлені на спонукання у працівників підприємств відповідних дій, у т. ч. спрямованих на максимізацію загальної вартості, а також набуття необхідних потреб та / або досягнення поставлених цілей.

Відзначено, що лише дієве поєднання матеріального та нематеріального заохочення здатне забезпечити ефективну діяльність працівників в інтересах підприємства. Матеріальна винагорода дозволяє залучати спеціалістів та мінімізувати плинність кадрів, водночас, нематеріальні інструменти мотивації надихають персонал на досягнення якнайкращих соціально-економічних та фінансових результатів у довгостроковій перспективі. Водночас слід відзначити, що мотив праці формується лише тоді, коли трудова діяльність є якщо не єдиною, то основною умовою для отримання матеріального блага [3-4].

З'ясовано, що недоліком більшості сучасних наукових методик оцінювання задоволеності працівників своєю працею є те, що вони, як правило, базуються на виділенні певного переліку чинників (факторів), які впливають на трудову мотивацію працівників, акцентуючи при цьому увагу, як правило, на зовнішніх факторах та на соціально-психологічній характеристиці інституційного середовища. З огляду на це, доцільним є застосування методики, яка заснована на визначенні переліку факторів (матеріального, організаційного, соціально-психологічного характеру) та застосування універсального інтегрального показника, що дозволяє своєчасно інформувати вищий менеджмент про загальний рівень задоволеності працею працівників на підприємстві.

Слід відзначити, що процеси удосконалення управління системою мотивації працівників включають в свою сферу не тільки сукупність потреб, інтереси, бажання, а й взаємовигідні прагнення, мотивацію поведінки як на оглядову, так і віддалену перспективу функціонування бізнесу. В їх основі – інституційна взаємодія зовнішніх факторів та внутрішньої структури особистості, що реалізуються через створення певних умов трудової ситуації, і які спонукають кожного працівника діяти в рамках певної економічної поведінки.

Підкреслено, що нині навряд чи хто зможе заперечувати вплив детермінант негрошової винагороди на поведінку працівників. Адже очевидно, що мотивація та продуктивність працівника залежать від того, у яких умовах (чистота, освітлення, свіже повітря тощо), на якому обладнанні, у якому трудовому колективі працює той чи інший працівник.

Висновки

Таким чином, основою створення ефективної системи мотивації та формування нової якості життя працівників є орієнтація на людиноцентричний підхід, який спрямований на зміну суспільної психології, стереотипів соціально-економічної поведінки, ментальних установок, формування відповідних мотивів тощо. При цьому пріоритетними напрямками людиноцентричного підходу є такі: інвестиції у людський капітал; надання пільгових кредитів; безкоштовне навчання; фінансування цільових соціальних програм та ін.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Галицька Е. В., Прімерова О. К., Семіколенова С. В. Життєвий шлях та наукова діяльність Вільяма Петті. *Статистика України*. 2017. № 4. С. 94-100.
2. Сміт А. Добробут націй. Дослідження про природу та причини добробуту націй. Київ: Port-Royal, 2001. 594 с.
3. Brennan G., Buchanan J. *The Reason of Rules – Constitutional Political Economy*. Cambridge University Press, 2008. 168 p.
4. Гордієнко Л. Ю. *Адміністративний менеджмент: монографія*. Харків: ХНЕУ, 2018. 245 с.

Карачина Наталія Петрівна – д-р екон. наук, професор кафедри менеджменту, маркетингу та економіки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: karachyna.n@gmail.com

Миргородська Оксана Петрівна – студентка групи ЕК–19бз, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця

Снеткова Анна Володимирівна – студентка групи МЗД–21мсз, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця

Karachyna Nataliia P. – Dr. Sc. (Economic), Professor, Head of the of Management, Marketing and Economics, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, email: karachyna.n@gmail.com

Myrhorodska Oksana P. – Faculty of Management and Information Security Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia

Snetkova Anna V. – Faculty of Management and Information Security Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia